

"AB'ye Üye Olmayı İsteyen Türkiye, Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Düzenlemeleri Görmezlikten Gelemez"

Esnekliğin ve esnek çalışma biçimlerinin kurlsızlık anlamına gelmediğini; çalışma yaşamında esneklik ve esnek çalışma biçimlerinin temelde rekabet gücünün artırılmasına dayandığını belirten Prof.Dr.Tankut Centel; rekabet güçlerini artıracak olan işletmelerin, işletmelerini açık tutarak işçilerinin işsiz kalıp mağdur olmalarını önlediklerini ve bu sayede çalışanların yararına sonuçlara yol açtıklarını anlattı. Türk İş Mevzuatı içinde esnek çalışma yöntemlerine yer verilmediği için, halen uygulamada işletmelerin, bu tür yöntemlere ancak işçilerle anlaştıkları takdirde başvurabildiklerini söyleyen Prof.Centel, katı mevzuat hükümlerinin, esnekliği gerçekleştirmeye engel oluşturduğunu; esnek çalışma yöntemlerini içerecek bir mevzuat değişikliğinin, yasal olmayan uygulamaları ortadan kaldırdığını vurguladı.

İŞVEREN - Bildiğiniz gibi İş Kanunu Tasarısı'nda, çağdaş dünyada kabul gören esnek çalışma biçimleri öngörüldü. AB'deki uygulamaları da dikkate alarak, bu düzenlemelerin işçi haklarını gerileteceği iddiaları hakkındaki görüşlerinizi lütfeder misiniz?

PROF. DR. TANKUT CENTEL - Esnek çalışma biçimlerine ilişkin düzenlemelerin işçi haklarını gerileteceği iddialarının temelinde, esnekliğin "kurlsızlık" ya da "kural tanımama" veya "kurlsızlaştırma" anlamını taşıdığı yanlışları yatmaktadır. Gerçekten, birtakım çevreler, günümüzde bilinçli veya bilinçsiz bir biçimde, çalışma yaşamında esnekliği "kurlsızlık"la, yani hiçbir çalışma standardını (kuralını) tanımayan ortamlarla eş tutmaktadır. Bu yüzden de, işçi çevreleri (sendikal kesim), haklı olarak, esneklik gündeme getirildiği an bundan endişe duymaktadır. Çünkü, kurlsızlık, çalışma yaşamında işçilerin halihazır kazanımlarını ortadan kaldırmayı ve mevcut işçi haklarını ortadan kaldırmayı hedefler. Nitekim, çalışma standartlarına uyulmayan ortamlar, her türlü kurlsızlığın ve kural tanımamanın egemen olduğu durumlardır. Bu gibi ortamlarda, işçi haklarından ya da işçi haklarındaki ka-



Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

zanımlardan söz etme olanağı yoktur. Oysa, esnek çalışma biçimlerini içeren çalışma yaşamındaki esneklik, işçi haklarından geriye gitme anlamını taşımaz. Gerçekten, çalışma yaşamında esneklik, kuralların sadece katı özelliğini ortadan kaldırmakta; onların koruyucu niteliğini yok etmemektedir. Böyle olunca da, koruyucu nitelikteki iş hukuku normunun sadece katı özelliği, değişime uğramaktadır.

Çalışma yaşamındaki esnekliğe ve giderek esnek çalışma biçimlerine olan gereksinim, temelde rekabet gücünün artırılmasına dayanmaktadır. Çünkü,

işletmelerin katı kurallar yoluyla rekabet etmeleri, günümüz küresel ortamında olanaksızdır. Tam tersine, katı nitelikteki kurallar, işletmelerin rekabet gücünü azaltmakta veya silmektedir. Rekabet gücünü yükseltmemeyen ve giderek yitirmeye başlayan işletmeler, sonuçta uluslararası yarışma ortamından çekilip kapanmak zorunda kalmaktadır. Bunun anlamı ise, işletmelerin kapanmasıyla işçilerin işsiz kalıp mağdur olmalarıdır. Bu açıdan, esneklik sayesinde rekabet güçlerini artıracak olan işletmeler, sonuçta çalışanların yararına sonuçlara yol açmaktadır. Tüm bu gelişimler karşısında, işçi sendikalarına empoze ettirilmeye çalışılan esnekliğe ilişkin yanlışların, gerçekte hiçbir ilgisinin bulunmadığı söylenebilir.

Benzer yanlışların, işveren kesimi açısından da geçerlik kazandığı görülmektedir. Gerçekten, esnekliği ve esnek çalışma biçimlerini kurlsızlık olarak algılayıp esnekliğe dört elle sarılan bazı çevreler, esneklik ortamında her türlü kuraldan uzak biçimde işçi çalıştıracaklarını sanmaktadır. Özellikle kayıt dışı ekonomi içinde yer alan işyerlerinde egemen olan bu görüş de, hukuki temelden yoksundur. Aslında, esneklik sayesinde kayıt içindeki işyerlerinin artırılacak rekabet gücü, giderek

kayıt dışındaki işyerlerini silebilecektir.

İşçi haklarının en geniş biçimiyle, Avrupa Birliği ülkeleri tarafından tanındığı, bilinen bir gerçektir. Avrupa Birliği'ne üye devletler, çalışanlarına tanıdıkları işçi haklarını ise, ancak çalışma yaşamlarında esnekliği sağlamak suretiyle sürdürülebilmişlerdir. Bu açıdan, esnek çalışma biçimlerini içeren düzenlemeler işçi haklarını geriletecek olsaydı, çalışma standartları yönünden en ileri duruma sahip Avrupa ülkelerinde işçi haklarından söz etme olanağı bulunmazdı. Oysa, Batı Avrupa ülkeleri, ancak esneklik sayesinde, çalışanlarının en ileri nitelikteki haklarını sürdürebilir duruma gelmişlerdir. Buna göre de, Avrupa Birliği'ne üye olmayı isteyen Türkiye gibi bir ülkenin, esnek çalışma biçimlerine ilişkin düzenlemeleri görmezlikten gelmesi düşünülemez.

İŞVEREN - Size göre işletmelerin esnek çalışma yöntemleri alanında ihtiyaç duyduğu uygulamalar, en çok hangi noktalarda toplanmaktadır?

PROF.DR.TANKUT CENTEL - Esnek çalışma yöntemleri konusunda başvurulacak temel uygulama alanları, öncelikle atipik iş ilişkileri (alternatif çalışma biçimleri), işe alma, iş süreleri, ücretler ve işten çıkarmaya yönelecektir. Gerçekten, öncelikle, klasik istihdam biçimlerinin yanı sıra, esnek istihdam biçimleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu bağlamda, kısmi çalışmaya ve özellikle esnek kısmi çalışma türlerine ağırlık verilmelidir. Bunlara ilişkin uygulama esasları, yargı kararlarıyla oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bunlarda belli bir açıklık ve istikrar sağlanmadığı için, özel yasal düzenleme getirilmesi, yararlı görünmektedir.

İşe alınma sırasında esneklik bakımından güçlük çekilen en önemli alan, mevzuatta öngörülen istihdam yükümleridir. Bu bağlamda, % 3 sakat ile % 3 eski hükümlü ve % 2 oranında da terörden zarar görenler ile yakınlarını istihdam yükümü, işverene daha baştan toplam % 8 oranında, çalışmayı düşünmeyeceği kişileri işe alma zorunluluğunu getirmektedir.

Sonra, katı iş süreleri anlayışı, yerini iş sürelerinin esnekleştirilmesine bırakmalıdır. Bu anlamda, özellikle Türk hukukuna halen yabancı bulunan "telafi çalışması" ve "ortalama iş süresi" kavramlarının, mevzuatımıza yerleştirilmesi gerekmektedir. Söz konusu kavramların yasallaştırılmasıyla birlikte, artık fazla çalışma sorunları ortaya çıkmaksızın, iş sürelerinin esnek biçimde düzenlenmesi yoluna gidilebilecektir.

Nihayet, işten çıkarmalar sırasında, katı iş güvencesi hükümlerinin yerini esnek iş güvencesi düzenlemelerinin almasında büyük yarar vardır. Gerçekten, katı iş güvencesi hükümleri, dıştan bakıldığında güvence sağlar gibi görünürse de, esasında işsizliğe yo açabilecek düzenlemelerdir. Nitekim, olmayan işin güvencesinden söz etmenin, pek fazla anlamı yoktur. Önemli olan nokta ise, işçinin işini koruyabilmesidir. Bunun da yolu, katı iş güvencesinin yerine, esnek güvence hükümlerini kabulden geçmektedir.

İŞVEREN- Esnek çalışma yöntemleri çalışma mevzuatımızda benimsendiği takdirde, size göre işletmelerin istihdam politikası ile işletme performansı düzeyi bundan nasıl etkilenir?

PROF.DR.TANKUT CENTEL- Küresel ekonomide başarı şansı, esas olarak, rekabet gücünün yüksekliğine bağlıdır. Nitekim, rekabet edemeyen ya da rekabet gücü düşen işletmeler, zaman içinde silinip gitmektedir. Buna karşılık, rekabet güçlerini artırıp yarışma olanağını elde eden işletmeler, başarı şansını yakalayabilmektedir. Rekabet edebilir duruma gelme de, esas olarak, günümüz dünyasında esnek çalışma yöntemlerini kabule bağlıdır.

İstihdamda esnekliğe dayalı işletme politikaları, işyerlerinin rekabet gücünü olumlu yönde etkiler. Bunun gibi, esnek çalışma yöntemleri, işletmenin performans düzeyini de olumlu yönde etkileyecek etmenler içinde yer alır. Nitekim, arz ve talep daralmalarına ya da artışlarına ayak uydurabilecek en etkin

yöntemler, esnek nitelikteki çalışma yöntemleridir. Geleneksel istihdam süreçleri ise, bu tür artışları ya da azalmaları karşılar nitelikte değildir. Bunun içindir ki; akılcı istihdam politikaları, esnekliğe dayanmakta ve giderek, işletme performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Günümüzde bir malın veya hizmetin sürüm şansı; ucuz, değişken tüketici isteklerine uygun ve de nitelikli olmasına bağlıdır. Bunu sağlayacak işletmeler ise, bünyelerinde esnek istihdamı gerçekleştirmek zorundadır. Çünkü, ancak esneklik, üretilen mal ya da hizmetin belirtilen niteliklere sahip bulunmasını sağlayabilmektedir. Üretim maliyeti yüksek bir malın veya hizmetin rekabet şansı ise, son derece sınırlıdır. Bunun gibi, değişken nitelikli tüketici isteklerini karşılamaya yeterli bulunmayan bir malın veya hizmetin de, rekabet şansı son derece düşük kalmaktadır.

Türk iş mevzuatı içinde esnek çalışma yöntemlerine yer verilmediği için, halen uygulamada işletmeler, bu tür yöntemlere ancak işçilerle anlaşmaları takdirde başvurabilmektedir. Çünkü, katı nitelikteki mevzuat hükümleri, gereken esnekliği gerçekleştirmeye engel oluşturmaktadır. Söz konusu engel, yasalara ters düşseler dahi, başta toplu iş sözleşmesi olmak üzere, karşılıklı oluşturulan anlaşmalara dayanmaktadır. Esnek çalışma yöntemlerini içerecek bir mevzuat değişikliği, işte bu tür yasal olmayan uygulamaları ortadan kaldıracaktır.

Son dönemde akademik çevrelerde hazırlatılan İş Kanunu Taslağı, tüm bu esnek çalışma yöntemlerine ilişkin istekleri karşılar nitelikte gözükmektedir. Bu açıdan, 15 Mart 2003 odaklı süreçte, mevcut taslağın getirdiği esneklik düzenlemelerin yasallaştırılması önemli bir gereksinim olarak karşımızdadır. Dileğim, yakalanan bu fırsatın kaçırılmamasıdır.

i